

Rapport etter tilsyn

Rapport	
Rapporttittel Tilsynet med Grane - Styring av arbeidsmiljørisiko, materialhåndtering og arbeid i høyden, i grensesnitt mellom Equinor, Wood Mustang Norway AS (Wood) og Beerenberg Services AS	Aktivitetsnummer 001169021
	Saksnummer 2023/289
Gradering	
<input checked="" type="checkbox"/> Offentlig	<input type="checkbox"/> Begrenset
<input type="checkbox"/> Unntatt offentlighet	<input type="checkbox"/> Fortrolig
<input type="checkbox"/> Strengt fortrolig	
Involverte	
Hovedgruppe T-1	Oppgaveleder [Redacted]
Deltakere i revisjonslaget [Redacted]	Dato 23.11.2023

1 Innledning

I perioden 22.05.23 til 26.05.23 førte vi tilsyn med selskapenes styring av arbeidsmiljørisiko, materialhåndtering og arbeid i høyden i grensesnitt mellom Equinor, Wood og Beerenberg på Grane. Tilsynet ble gjennomført i form av et oppstartsmøte på land 22.05.23 og verifikasjon på Grane 23.-26.05.23. Tilsynet inkluderte hvordan innleide arbeidstakere ble fulgt opp, både med hensyn til kompetanse, risiko for feilhandlinger og risiko for helseskade.

Tilsynet var godt tilrettelagt fra Equinor, Wood og Beerenberg.

2 Bakgrunn

Modifikasjonsarbeid i Breidablikk-prosjektet har innebåret mange samtidige aktiviteter, mange grensesnitt mellom selskap og grupper samt høy bruk av innleie. Styring av risiko på tvers av selskap kan være krevende i høyaktivitetsperioder.

I rapporten "Endrede rammebetingelser og konsekvenser for arbeidsmiljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten" som ble gitt ut i 2023 kommer det fram at endrede rammebetingelser har ført til redusert forutsigbarhet for V&M- og ISO-leverandørene. Mangel på forutsigbarhet har ført til økt bruk av innleie, med redusert innretningsspesifikk kompetanse som resultat. Det blir også pekt på at det er en fare for at innleid personell ikke er tilstrekkelig uthvilt, ettersom de kan ha deltidsstillinger i forskjellige bemanningsselskap.

I tilsynet la vi vekt på å følge opp:

- styring av aktiviteter i forbindelse med modifikasjonsarbeid for Breidablikk tilkoblingen
- hvordan aktørene sikret tilstrekkelig kompetanse
- hvordan Equinor, Wood og Beerenberg, ut fra sine respektive roller og ansvar, reduserte risiko, for ansatte og innleide hos Wood og Beerenberg, knyttet til;
 - kjemikalier, støy og vibrasjoner
 - organisatorisk og psykososial risiko, inkludert arbeidsbelastning
- selskapenes styring med materialhåndtering inkludert arbeid i høyden relatert til V&M og ISO-leverandører
- systemer for håndtering og vedlikehold av løfteutstyr og stillasmateriell relatert til V&M og ISO-leverandører
- at planlegging og gjennomføring av løfteoperasjoner og arbeid i høyden i forbindelse med arbeid utført av V&M og ISO-leverandører var i henhold til krav

I 2017 ble det gjennomført et tilsyn med Equinor, Wood og Bilfinger sin styring av storulykke- og arbeidsmiljørisiko under en kampanje på Snorre A (tilsyn 2017/688). Tilsynet viste at det var utfordringer knyttet til forutsigbarhet for arbeidstakere som arbeidet for Wood. Det ble også identifisert avvik knyttet til Wood sin styring av arbeidsmiljørisiko. Dette dannet det grunnlag for tilsyn mot tilsvarende problemstillinger på Grane?

3 Mål

Mål med tilsynet var å følge opp hvordan:

- Equinor ut fra sin rolle, påså at Wood og Beerenberg sikret at personell (inkludert innleid personell) ikke ble utsatt for risiko for helseskade og slik at risiko for feilhandlinger i forbindelse med materialhåndtering og arbeid i høyden var redusert
- Wood og Beerenberg sikret at egne ansatte og innleide ikke ble utsatt for risiko for helseskade og slik at risiko for feilhandlinger i forbindelse med materialhåndtering og arbeid i høyden ble redusert
- Equinor, Wood og Beerenberg la til rette for reell arbeidstakermedvirkning på Grane

4 Resultat

4.1 Generelt

I perioden april 2022 til og med april 2023 har det vært gjennomført en revisjonsstans (RS) og to høyaktivitetsperioder (HAP) i tilknytning til og/eller samtidig med Breidablikk-prosjektet.

Wood, som er vedlikeholds- og modifikasjonsleverandør på Grane, hadde utført studier for Breidablikk-prosjektet og selskapet fikk utøvd opsjon for prosjektering, anskaffelser, bygging og installasjon (EPCI). Arbeidet besto i å installere utstyr på Grane-plattformen for å kunne ta imot olje fra undervannsanlegget på Breidablikk-feltet.

Beerenberg har levert tjenester innen isolasjon, stillas og overflatebehandling (ISO) til Breidablikk-prosjektet/Wood. Beerenberg er i tillegg fast ISO-leverandør på Grane.

Prosjektet har vært det mest omfattende ombyggingsprosjektene på Grane, med høyt antall personell om bord. Det har i snitt vært 414 personer om bord på Grane hver dag i perioden, og en stor andel av disse har vært innleid personell i Wood og Beerenberg. I 2022 ble 85 % av arbeidede timer for Wood utført av innleid personell. Tilsvarende tall for Beerenberg var 42 %.

Wood var blant annet ansvarlig for planlegging og utarbeidelse av jobbpakker i de ulike delene av Breidablikkprosjektet. Beerenberg utarbeidet egne jobbpakker ut ifra engineeringsunderlaget de mottok fra Wood.

Grane er en høy og tettpakket innretning. Dette har gjort det spesielt utfordrende å planlegge for parallelle aktiviteter, da mye av arbeidet som skulle utføres var i trange områder med vanskelig tilkomst. Det var også utfordringer knyttet til støy, både egenprodusert støy og områdestøy.

Det var opprinnelig planlagt for en fire måneder lang HAP med bruk av Flotel Superior fra april 2022. Resultatet ble at flotellet ble benyttet i 13 måneder, dvs. helt frem april 2023. Det ble søkt om følgende samtykker til bruk av flotellet i prosjektperioden:

- april – ut september 2022
- oktober – ut desember 2022
- januar – ut april 2023

Uforutsigbarheten med hensyn til hvor lenge prosjektet ville komme til å vare, med stadig endring i planene bidro til at det var vanskelig å holde på personell, og da særlig innleid personell. Dette førte til at det i prosjektet kom mange personer til Grane som ikke hadde innretningsspesifikk kompetanse og som trengte opplæring.

Noen hadde heller ikke offshoreerfaring. Uforutsigbarheten bidro også til økt avhengighet av innleie.

Høy andel innleide og det at det stadig var mange nye på innretningen som trengte opplæring, var en stor tilleggsbelastning for de med erfaring på innretningen og førte til økt bruk av overtid.

Tall fra tilsendte arbeidstidsoversikter fra 2022 illustrerer hvor stort gjennomtrekk av personell som har vært. Her fremkom det at det i 2022 arbeidet totalt 1008 personer fra Wood på Grane. Disse 1008 personene arbeidet *i gjennomsnitt* kun 582 timer hver. 31 % av innleide arbeidstakere som jobbet for Wood arbeidet mindre enn 200 timer på Grane i 2022.

Mangler ved planleggingen medførte at ressursene ikke sto i forhold til oppgavene. Det var høy bruk av overtid i Wood og Beerenberg. Det er flere eksempler på personer som jobbet 16 timer mange dager på rad. Forskning viser at gjentagende lange arbeidsdager øker risiko for feilhandlinger og kan ha negative helsekonsekvenser¹.

Det ble identifisert åtte avvik i tilsynet:

- Mangelfull samordning av planer (Equinor)
- Mangelfull planlegging og manglende samsvar mellom ressurser og aktiviteter (Wood)
- Mangelfullt system for registrering av arbeidstid (Wood)
- Brudd på arbeidstidsbestemmelsene (Wood)
- Mangelfull styring av støyrisiko (Wood)
- Tilrettelegging av arbeidet og risikovurdering av arbeidstid (Beerenberg)
- Mangelfull styring av støyrisiko (Beerenberg)
- Operasjonelt og teknisk ansvarlig for løfteutstyr og løfteoperasjoner (Equinor)

Det ble identifisert ett forbedringspunkt:

- AMU (Equinor)

4.2 Oppfølging av avvik fra tilsyn i 2017

I tråd med innhold i varsel om tilsyn har vi verifisert hvordan aktørene har håndtert tidligere påviste avvik fra tilsyn på Snorre A (aktivitet 001057038). Dette gjaldt avvik 5.1.1 i rapporten fra 2017.

¹ Matre D., Merkus S., Knardahl S., Norby K. C. og Lie J.: Vurdering av forlengede oppholdsperioder offshore og konsekvenser for ansattes helse/ulykkesrisiko. Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) 2021

Avvik 5.1.1 som gikk på oppfølging av arbeidsmiljørisiko for kampanjepersonell, viste til at det var mangelfull styring arbeidsmiljørisiko for Woodpersonell inkl. innleide arbeidstakere.

I vårt avslutningsbrev til tilsynet i 2017 påpekte vi at kartleggingsverktøyet/kartleggingen vi hadde fått tilsendt fra Wood var en overordnet vurdering av risikoforhold for å fastsette en indikator. Vi skrev også at denne type kartlegging ikke kunne betraktes som en erstatning for andre kartlegginger og vurderinger som det er krav til i regelverket.

Vi skrev videre at det ikke framkom av svaret på tilsynsrapporten hvordan Equinor og Wood skulle samarbeide slik at arbeidsmiljøfaktorene for denne gruppen kunne følges opp på en systematisk måte. Vi antok imidlertid at dette ville klargjøres i dokumentet som i 2017 var under utarbeidelse med arbeidstittel: «Styring av arbeidsmiljørisiko – Equinors samhandling med og oppfølging av leverandørene».

Vi skrev i avslutningsbrevet at vi ville vurdere å følge opp disse forholdene i senere tilsyn. Dette tilsynet på Grane var en slik oppfølging. Tilsynet på Grane viste at det fortsatt var utfordringer knyttet til oppfølging av arbeidsmiljørisiko for prosjekt- og kampanjepersonell.

5 Observasjoner

Vi har to hovedkategorier av observasjoner:

Avvik: Observasjoner der vi *påviser* brudd på/manglende oppfylning av regelverket.

Forbedringspunkt: Observasjoner der vi *mener å se* brudd på/manglende oppfylning av regelverket, men ikke har nok opplysninger til å kunne påvise det.

5.1 Avvik

5.1.1 Mangelfull samordning av planer (Equinor)

Avvik

Equinor hadde ikke sikret at planer som var av betydning for helse, miljø og sikkerhet ble samordnet

Begrunnelse

- Under tilsynet ble det fremvist et stort omfang av planer, kampanjer og arenaer for oppfølging av arbeidsmiljø i de tre selskapene involvert i tilsynet. Planene var i ikke samordnet. Felles for disse planene var at de skulle brukes i

en kort prosjektperiode. Planene var ikke utarbeidet eller i tilstrekkelig grad dekkende for kompleksiteten og varigheten av den lange prosjektperioden. Beslutningsgrunnlaget for risikoreduserende vurderinger og tiltak på tvers av arbeidsoperasjoner og selskap ble derfor mangelfullt.

- Noen eksempler på risikoforhold som ikke i tilstrekkelig grad var dekket eller samordnet:
 - Equinor hadde oppdatert risikokartene for Grane i 2022. Blant annet var arbeidsbelastning og benzeneksponering gitt økt sannsynlighet. Risiko knyttet til støy og ergonomi var redusert, men lå fortsatt høyt (gult område) på risikomatriksen. Likevel var det ingen samordning av planer for å følge opp overnevnte risikoforhold under prosjektgjennomføringen.
 - Alltid Sikker/Always Safe (et generelt og ikke innretningsspesifikt årshjul for HMS) og Wood sin HMS-plan ble i oppstartsmøtet presentert som å være styrende i prosjektet. Støy og ergonomisk risiko var beskrevet i planene, men det kom ikke tydelig frem når, hvem eller hvordan dette skulle adresseres.

Krav

Styringsforskriften § 12 om planlegging 3. ledd jf. § 11 om beslutningsgrunnlag og beslutningskriterier

5.1.2 Mangelfull planlegging og manglende samsvar mellom ressurser og aktiviteter (Wood)

Avvik

De ressursene som var nødvendig for å utføre de planlagte aktivitetene i Breidablikk-prosjektet ble ikke stilt til rådighet for prosjektorganisasjonen.

Begrunnelse

- Jobbpakkene utarbeidet av Wood på land hadde ikke tilstrekkelig kvalitet. Dette ble dokumentert i en kartlegging gjennomført av Wood. Presentasjonen av undersøkelsen som vi har fått tilsendt er datert 24.4.2023. Prosjektet var på dette tidspunktet nesten ferdig, så kartleggingen kunne ikke brukes til forbedringsarbeid i Breidablikk-prosjektet. Kartleggingen var en spørreskjemaundersøkelse for å samle erfaringer fra offshoredelen av Breidablikk-prosjektet. Undersøkelsen ble sendt til alle Wood sine ledere offshore, inkludert formenn og feltingeniører. I undersøkelsen ble ledere bedt om å vurdere påstander på en skala fra 1-6, der 1 var lite enig og 6 var veldig enig. Over 2 av 3 respondenter plasserte seg på 3 eller lavere score på påstandene under:
 - «Arbeidsordrer er i det store og hele ajour»
 - «Arbeidsordrer er i det store og det hele konsistente»

- «Metode/arbeidsbeskrivelse er jevnt over god»
- «Plan, rekkefølge for utføring av arbeidsordre er jevnt over god»
- «Plan reflekterer at tidspunkt og rekkefølge for arbeidsoppgaver er riktig»
- Mangelfull kvalitet på jobbpakkene ble også bekreftet i intervju, her ble det sagt at:
 - Hovedproblemet med jobbpakkene var at de ikke var oppdaterte og tilpasset. De som utarbeidet jobbpakkene og tegningene på land hadde ikke nok kjennskap til innretningen, og tok derfor ikke tilstrekkelig hensyn til de områdene der jobben skulle utføres. Det ble sagt at dersom de som utarbeidet jobbpakkene hadde vært mer ute på innretningen så hadde de forstått at «dette ikke gikk».
 - Det ble sagt at omfanget på arbeidet som skulle utføres ofte var undervurdert i jobbpakkene.
 - I intervju med representanter fra Wood ble kom det fram at dårlig kvalitet på jobbpakkene førte til at formenn/arbeidsledere måtte jobbe overtid for å tilpasse og omarbeide jobbpakkene. Dette ble reflektert i tilsendte timelister.

Den manglende kvaliteten i planleggingen gjorde at prosjektet ikke lot seg gjennomføre med de ressursene som var stilt til rådighet, innenfor opprinnelig angitt tidsramme. Under intervjuer kom det frem at stadige forlengelser av prosjektet førte til at personell søkte seg vekk til andre prosjekter, som igjen førte til at det stadig kom nytt personell om bord uten innretningsspesifikk kompetanse. Opplæring og oppfølging av alle nye om bord medførte økt arbeidsbelastning og økt bruk av overtid for fast personell om bord.

- Høy bruk av overtid utover 12 timer pr dag viste at arbeidsomfanget var undervurdert i planleggingen/jobbpakkene og er en indikasjon på at bemanningen ikke sto i forhold til oppgavene som skulle utføres.
- Wood planla også for arbeid som skulle utføres av Beerenberg. Høy bruk av overtid utover 12 timer pr dag hos Beerenberg viser også at Wood sin overordnede prosjektplanlegging var mangelfull.
- Utstrakt bruk av arbeid utover 14 dager.
- Tilsendte timelister viste at enkeltpersoner kunne jobbe 16 timer mange dager på rad.
- Flere brudd på arbeidstidsbestemmelsene se avvik 5.1.4.

Krav

Styringsforskriften § 12 om planlegging 2. ledd

5.1.3 Mangelfullt system for registrering av arbeidstid (Wood)

Avvik

Wood sitt system for registrering av arbeidstid var mangelfullt

Begrunnelse

Wood hadde ikke et system som sikret oversikt over overtidsarbeid og som ga mulighet til å holde kontroll med arbeidstiden.

- Wood sitt system registrerte ikke arbeid utover 1877 som overtid.
- Timelistene vi fikk oversendt hadde kun registrert antall timer arbeidet pr dag, og skilte ikke ut overtidsarbeid. Dette medfører at en persons «kvote» på 200 timer overtid allerede være brukt før personen har arbeidet 1877 timer. Dette ville ikke bli fanget opp i Wood sitt system. Wood hadde flere eksempler på at det var arbeidet over 200 timer overtid (se avvik 5.1.4)

Krav

Arbeidsmiljøloven § 10-7 om oversikt over arbeidstiden

Aktivitetsforskriften § 7 om registrering av arbeidstid, første ledd.

5.1.4 Brudd på arbeidstidsbestemmelsene (Wood)

Avvik

Wood hadde ikke etterlevd bestemmelsene om grenser for samlet årlig arbeidstid og overtid, samt arbeidsfrie perioder.

Begrunnelse

Dersom det er inngått skriftlig avtale med de tillitsvalgte, er maksimalgrensen for overtid 300 timer pr. ansatt pr. år. Uten slik avtale, er maksimalgrensen 200 timer pr. ansatt pr. år. Wood hadde ikke inngått slik skriftlig avtale med tillitsvalgte.

- Av tilsendt arbeidstidsoversikt kom det fram at Wood hadde til sammen 28 tilfeller i 2022 der personer hadde arbeidet mer enn 200 timer overtid på Grane.
- En innleid ansatt hadde i 2023 jobbet 216 timer overtid på Grane da tilsynet vant sted, og hadde dermed overskredet sine årlige overtidstimer i løpet av 5 måneder.
- Fem av de overnevnte 28 personene hadde jobbet over 300 timer og en hadde jobbet over 400 timer overtid utover 12 timer pr døgn.
- Det kom fram av tilsendte oversikter at fem personer hadde jobbet utover maksimalgrensen for samlet årlig arbeidstid på 2177 timer. Denne grensen framkommer ved å legge sammen maksimalt antall timer alminnelig arbeidstid i henhold til rammeforskriften § 37 andre ledd (som utgjør 1877 timer pr. år), og maksimalt antall overtidstimer i henhold til rammeforskriften § 41 tredje ledd (300 timer pr. år). Dette gjaldt:
 - Fast ansatt EICT, 2418,5 timer i 2022
 - Fast ansatt EICT, 2327,5 timer i 2022
 - Fast ansatt EICT, 2266,5 timer i 2022
 - Fast ansatt Construction & Completion, 2117,75 timer i 2022

- Fast ansatt EICT, 2104 timer i 2022
- Arbeidstidsoversikten viste 11 eksempler på arbeid utover 16 timer i Breidablikkprosjektet. Ett av disse tilfellene var gitt en sikkerhetsmessig forklaring: «NDT og Nedkjøring- oppkjøring Revisjonsstans»

Krav

Rammeforskriften §§ 37 om den alminnelige arbeidstid, 39 om arbeidsfrie perioder og 41 om overtid

5.1.5 Mangelfull styring av støyrisiko (Wood)

Avvik

Det var ikke sikret at eksponering for hørselskadelig støy ble unngått for personell fra Wood på Grane

Begrunnelse

- Sjekklistene som fulgte jobbpakkene, var utfylt på land og på et overordnet nivå. Selv om disse inneholdt vurdering av enkelte arbeidsmiljøfaktorer, inkludert støy, var det få konkrete krav til hvordan støyrisiko skulle håndteres under prosjektgjennomføringen.
- Eksponeringsrisiko ble i stor grad styrt på grunnlag av støykart og angitte maksimums oppholdstider i ulike støysoner. Det ble i presentasjon og i intervju referert til bruk av støykalkulator for å sikre at daglig støydose ikke ble overskredet. Intervjuene viste at det var svært ulike oppfatninger av hvem som skulle bruke støykalkulatoren, hvor den var tilgjengelig og hvordan den fungerte. Noen mente det var leder eller formann som hadde ansvaret, noen mente det var sykepleier eller utøvende, andre mente det var dekket i AT-møter og/eller i sjekklister til jobbpakkene.
- Det ble i prosjektet gjennomført arbeid i høyden og i soner der støykartene ikke var representative. Videre ble det i utstrakt grad benyttet håndholdt verktøy som genererte egenprodusert støy. Det var blitt gjort enkelte spotsjekker av støynivå på forespørsel fra utførende personell. Spotsjekkene var imidlertid ikke planlagt i forkant av arbeidsoperasjonene og ble heller ikke systematisk gjennomført.
- Det var ikke gjennomført vurdering av økt støyeksponering forbundet med overtidsbruk (ref. avvik 5.1.2 og 5.1.4)

Krav

Aktivitetsforskriften § 38 om støy

5.1.6 Tilrettelegging av arbeidet og risikovurdering av arbeidstid (Beerenberg)

Avvik:

Beerenberg hadde ikke sikret at arbeidet var lagt til rette slik at helseskadelig eksponering og uheldige fysiske og psykiske belastninger på Grane ble unngått.

Begrunnelse:

Det var mangler ved vurdering av påvirkning fra arbeidstid og arbeidsbelastning. I prosjektperioden har det vært høy arbeidsbelastning, kombinert med høy bruk av overtid for både fast ansatte og innleid personell i Beerenberg.

Vi ba om timelister for personell som vi så hadde mye overtid.

- I syv av de ni timelistene vi har fått tilsendt er det arbeidet 16 timer mer enn tre dager på rad. Eksempelvis:
 - En fast ansatt stillasarbeider jobbet 16 timer 6 dager på rad
 - En innleid ufaglært overflatebehandler jobbet 16 timer 7 dager på rad og denne turen varte også utover 14 dager.
- Overtid og utvidede oppholdsperioder ble ikke vurdert i forhold til økt eksponering for arbeidsmiljøfaktorer som for eksempel støy og kjemikalier.
- Det framkom i intervju at det var liten kunnskap blant ledere om risiko knyttet til gjentatte lange arbeidsdager og kortere hviletid (8 timer). På direkte spørsmål om hva som var krav til hviletid ut fra regelverket sa nesten samtlige som vi intervjuet at kravet var 8 timer.
- Det ble sagt i flere intervjuer på Grane at det eksisterte en uformell regel om at en primært ikke skulle arbeide overtid mer enn to dager på rad. Vi fant også omfattende brudd på denne regelen.

Krav:

Aktivitetsforskriften § 33 om tilrettelegging, første ledd

5.1.7 Mangelfull styring av støyrisiko (Beerenberg)

Avvik

Det var ikke sikret at eksponering for hørselskadelig støy ble unngått for personell fra Beerenberg på Grane

Begrunnelse

- Sjekklistene som fulgte jobbpakkene, var utfylt på land og på et overordnet nivå. Selv om disse inneholdt vurdering av enkelte arbeidsmiljøfaktorer, inkludert støy, var det få konkrete krav til hvordan støyrisiko skulle håndteres under prosjektgjennomføringen.
- Eksponeringsrisiko ble i stor grad styrt på grunnlag av støykart og angitte maksimums oppholdstider i ulike støysoner. Det ble i presentasjon og i intervju

referert til bruk av støykalkulator for å sikre at daglig støydose ikke ble overskredet. Intervjuene viste at det var svært ulike oppfatninger av hvem som skulle bruke støykalkulatoren, hvor den var tilgjengelig og hvordan den fungerte. Noen mente det var leder eller formann som hadde ansvaret, noen mente det var sykepleier eller utøvende, andre mente det var dekket i AT-møter og/eller i sjekklister til jobbpakkene.

- Det ble i prosjektet gjennomført arbeid i høyden og i soner der støykartene ikke var representative. Videre ble det i utstrakt grad benyttet håndholdt verktøy som genererte egenprodusert støy. Det var blitt gjort enkelte spotsjekker av støynivå på forespørsel fra utførende personell. Spotsjekkene var imidlertid ikke planlagt i forkant av arbeidsoperasjonene og ble heller ikke systematisk gjennomført.
- Det var ikke gjennomført vurdering av økt støyeksponering forbundet med overtidbruk (ref. avvik 5.1.6)
- Under tilsynet kom det frem at det hadde vært innmeldt en støyhendelse den 21.9.2022 for et arbeidslag på tre personer fra Beerenberg. Arbeidslaget utførte overflatebehandling med nålepikking og slipemaskin i område M15. Støymåling gjennomført på forespørsel fra arbeidslaget viste et støynivå som varierte mellom 110-114 dBA. I Synergisaken (#2156837) var det oppgitt at støyen i perioder kan ha vært høyere på grunn av vekselvis bruk av type verktøy. Total eksponeringstid var ca. fire timer første dag og to timer andre dag. Grenseverdi for støyeksponering var i Synergisaken vurdert som overskredet. Gjennomgang av dokumentasjon og opplysninger framkommet i intervju viste at hendelsen ikke var blitt fulgt opp med systematiske tiltak.

Krav

Aktivitetsforskriften § 38 om støy

5.1.8 Operasjonelt og teknisk ansvarlig for løfteutstyr og løfteoperasjoner (Equinor)

Avvik

Equinor hadde ikke sikret at løfteoperasjoner ble klarert, ledet og utført på en forsvarlig måte, og at rollene som teknisk ansvarlig for løfteutstyr og operasjonelt ansvarlig for materialhåndtering og løfteoperasjoner var ivaretatt på Grane.

Begrunnelse

Det kom fram i intervju og gjennom feltbefaring at det i forbindelse med Breidablikkprosjektet hadde vært mange og kompliserte riggeoperasjoner. Slike operasjoner krever tett oppfølging av både utstyr og utførelse. Det kom også fram i intervju og presentasjonene i oppstartsmøtet at materialhåndtering tidlig hadde kommet høyt opp på listen over identifiserte risikoer. Vi så også at det under

prosjektet hadde vært flere hendelser knyttet til materialhåndtering og arbeid i høyden som hadde potensiale for personskaade.

Vi ble fortalt under oppstartsmøtet at operasjonelt og teknisk ansvarlig i driftsorganisasjonen, som beskrevet i SO 01660-ver. 4 «Sikker bruk av løfteutstyr (NORSOK standard R-003) – Grane» også gjaldt for Breidablikkprosjektet. Imidlertid kom det fram i intervju at rollen som teknisk ansvarlig ikke hadde vært virksom i prosjektet for løfteutstyr. Rollen som operasjonelt ansvarlig hadde heller ikke bidratt med blant annet nødvendig informasjon til risikovurdering før, under og etter løfteoperasjoner, samt andre sentrale oppgaver slik rollen er tiltenkt.

Krav

Aktivitetsforskriften § 92 om løfteoperasjoner første ledd, jf. NORSOK standard R-003, tillegg A.

Aktivitetsforskriften § 92 om løfteoperasjoner fjerde ledd, samt veiledningen til § 92

5.2 Forbedringspunkt

5.2.1 AMU (Equinor)

Forbedringspunkt

Det synes som det ikke har vært likevekt mellom partene i K-AMU, eller at alle medlemmene hadde stedfortredere.

Begrunnelse

- Ved gjennomgang av K-AMU referat kom det frem at det ikke hadde vært likevekt mellom valgte representanter til K-AMU fra arbeidsgiver og arbeidstakersiden fra de fire aktuelle selskapene, Equinor, Archer, Wood og Beerenberg.
- I listen over medlemmer til K-AMU var det enkelte steder skrevet navn på stedfortredere i parentes, mens det på andre medlemmer ikke var oppført noen stedfortreder. Da Ptil spurte om å få en oppdatert liste som viste stedfortredere fikk vi den samme listen så det var ikke mulig for Ptil å se om det var stedfortredere for mer enn fem av 19 medlemmer.

Krav

Aktivitetsforskriften § 4 om koordinerende arbeidsmiljøutvalg for felt og felles, stedlige arbeidsmiljøutvalg for flyttbare innretninger, andre ledd

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-11 om stedfortredere for arbeidsmiljøutvalgets medlemmer

6 Andre kommentarer

Håndbok for vernetjenesten (VT) som Wood har utarbeidet og planlegger at skal erstatte tidligere prosedyre *Vernearbeid - Roller, mandat og oppgaver* var ikke entydig og brukte ord og begreper var feil i forhold til hva regelverket beskriver.

Ved gjennomgang av håndboken VT GG41B-0063-HSE ble det funnet flere forkortelser og formuleringer som ikke er korrekt eller entydige, blant annet;

- I forordet og i kapittel 1.3 om definisjoner står det; *Vernetjenesten består av alle representanter i et arbeidsmiljøutvalg (VAMU og LAMU), dvs. arbeidsgiver-representanter, arbeidstaker-representanter og Bedriftshelsetjenesten (BHT)*. Dette er ikke korrekt. VT består av verneombud, inkludert HVOer og KHVO.
- I kapittel 2.5 og 3 refereres det prosedyre *Vernearbeid -Roller, mandat og oppgaver GG41B-0623-PPR*. Da vi under tilsynet etterspurte dette dokumentet fikk vi beskjed om at håndboken skulle erstatte denne prosedyren. Teksten er i så fall ikke oppdatert i håndboken.
- I kapittel 4 står det at vernetjenesten er tillitsvalgt for samtlige arbeidstakere. Det korrekte er at de er representanter for alle innen sitt verneområde.

7 Deltakere fra oss



Arbeidsmiljø (oppgaveansvarlig)

Arbeidsmiljø

Logistikk

Arbeidsmiljø (kun med fra land)

8 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

Equinor

- Deltakerliste fremmøtte Grane AMU – 2022
- Møtereferat Grane AMU 2020
- Møtereferat Grane AMU 2121
- Møtereferat Grane AMU 2022
- Møtereferat Grane K-AMU 23.02.2022
- Rammeavtale nr. 4600022040 VEM Hovedleverandøravtale sokkel Wood Group Mustang Norway
- Rammeavtale 4600022070 Beerenberg
- Kontrakt Wood og Beerenberg – Breidablikk
- HMS-hendelser Grane relatert til arbeidsmiljø, arbeid i høyden og materialhåndtering
- Grane støykart alle dekk

- Oversikt over gjennomførte arbeidsmiljøtiltak relevant for Wood og Beerenberg, gjennomført de siste tre årene
- VO oversikt pr 03.04 2023
- HAM leveranseplan Grane 2023
- SSU program – BreidablikkGL
- GL 0677 Styring av helse- og arbeidsmiljørisiko - Equinors samhandling med og oppfølging av leverandørene EPN
- Lokalt tillegg for løfting og materialhåndtering på Grane
- OM10505.04.01 Monter demonter og tildekk stillas
- R-25090 Bruk av fallsikringsutstyr
- OM105.04 Utføre arbeid i høyden
- Prosedyre for arbeid i høyden=M105.05 Utføre arbeid over sjø
- Ventkart for ulike dekk
- Diverse organisasjonskart
- Arbeidstillatelse M15
- Deltakerliste fremmøtte Grane AMU 2022
- Deltakerliste Grane AMU 2023
- Oversikt over gjennomførte støymålinger
- SO 01660-ver. 4 «Sikker bruk av løfteutstyr (NORSOK R-003) – Grane»

Wood

- Wood BHT samarbeidsplan 2023
- Wood Norway HSSE Quality plan 2023
- Wood Eksporeringsverdikartlegging offshore 2023
- Wood Breidablikk offshore ledere undersøkelse
- Wood MMO Medarbeiderundersøkelse
- Wood Norway HSES Risk analysis 2023
- Gjennomførte arbeidsmiljøtiltak siste 3 årene
- Vedlegg Wood Støy- og vibrasjonsguide for håndholdt verktøy
- Wood Håndbok for vernetjenesten
- Wood Breidablikk Falling Object Prevention Plan
- Wood Breidablikk HSSE Program
- Wood Breidablikk Topside EPCI Project manual
- Wood Ergonomics and manual handling procedure
- Wood Working at height procedure.
- Oversikt over arbeidstid og timelister
- Referat fra disiplinmøte HSE &QU Bredalikk Topside
- BHT årsrapport
- HMS sjekklister
- Rapport HK Petroleum 2022
- Vernearbeid – Roller, mandat og oppgaver Grane
- Verneombudsoversikt Grane

Beerenberg

- Vernetjenesten Grane
- Diverse oversikter over arbeidstid og timelister
- Bemanningsestimering
- Prosedyre - fagopplæring
- Kompetansematerise operativt personell
- Kompetanseplan 2023
- Kompetansevurdering formenn
- Kompetansevurdering operatører
- Lederutviklingsprogram for arbeidsledere og formenn
- Retningslinjer for timeføring
- Strategisk kompetanseutvikling, Invest in people
- BBS HMSK Handlingsplan for 2023
- Beerenberg HMSK 2023 – 2024
- Handlingsplan Avonova
- HMS-plan SHS 2023
- Innleieavtaler med fagforeningene
- 1074679-RE-01 Endelig rapport – Analyse og forbedring av sikkerhetsytelse
- Egenevaluering – Jeg er sikkerhet veikart
- Grane 2017 – Risikovurdering av arbeidsforhold som kan påvirke de ansattes helse
- SHS organisasjonsundersøkelse 2022
- Temperaturmåling
- Vedlegg Grane 2017 Risikoskjema med tiltaksplan
- 2017 GRC – risikovurdering av arbeidsforhold som kan påvirke de ansattes helse
- 2018 Tjeldbergodden - Risikovurdering av arbeidsforhold som kan påvirke de ansattes helse
- April 2021 - Støymåling Spider Jet SFC – inkl. ergonomi
- Brage 2018 - Risikovurdering av arbeidsforhold som kan påvirke de ansattes helse
- Gullfaks C - Risikovurdering av arbeidsforhold som kan påvirke de ansattes helse
- Rapport etter digital kartlegging Statfjord C
- Brage 2018 risikoskjema med tiltaksplan
- GFC risikoskjema med tiltaksplan
- Tjeldbergodden risikoskjema med tiltaksplan
- Beerenberg – Procurement and follow-up of personell suppliers 2023
- Prosedyrer:
 - Demontere stillas
 - Etske retningslinjer
 - Bruk av fallsikring
 - Helseovervåking

- Identifisere behov for risikokartlegging
- Konfliktåndtering
- Management of change
- Medarbeidersamtale
- Mobiliseringsprosess
- Montere og endre stillas
- Onboarding
- Oppfølging av prøvetid
- Personelhåndbok
- Prosess – Etablere ny avtale
- Prosess – kontroll av lønns- og arbeidsforhold
- Prosess - Oppfølgingsmøte med leverandør
- Safety roadmap 2023
- Sandblåsing - Måling av vibrasjoner og støy - Mongstad oktober 2021
- Sykefraværsoppfølging operativt personell
- Utføre arbeid i høyden
- Utføre risikokartlegging
- Varsling av kritikkverdige forhold
- Rollebeskrivelser for ulike stillingskategorier
- Rapport helseovervåking

Vedlegg A

Oversikt over intervjuet personell